



Nestor Nestor Diculescu Kingston Petersen
ATTORNEYS & COUNSELORS

Legal & Tax

30^{years}
anniversary

COVID-19

Legal & Tax Resource Center

GDPR

April 2020 | aprilie 2020

BUCHAREST

201 Barbu Vacarescu St., Globalworth Tower,
18th floor, District 2, Bucharest, 020276, Romania

T +40 21 201 1200, +40 31 225 3300
F +40 21 201 1210, +40 31 225 3310
E office@nndkp.ro, www.nndkp.ro

As the COVID-19 pandemic continues to spread across the globe, disrupting lives, communities and businesses, and putting countries under considerable strain, NNDKP has set up the **COVID-19 – Legal and Tax Resource Center**. [Here](#) you can access valuable knowledge and legal insights with respect to the implications of the coronavirus in various fields in Romania.

Our lawyers and consultants are closely monitoring all COVID-19 developments to keep you up to date with the latest information, and to help you mitigate risks during this challenging time.

GDPR	
QUESTION	ANSWER
<i>Can a company implement a measure in order to take the temperature of employees when entering the workplace?</i>	<p>Not only can the company implement such a measure, but it is obliged to perform this procedure during the state of alert taking into account the provisions introduced by several normative acts: Law No. 55/2020 on some measures to prevent and combat the effects of the COVID-19 pandemic, Order No. 831/2020 on measures to prevent contamination with the SARS-CoV-2 and to ensure the health and safety at work, during the state of alert; Decision No. 394/2020 on the declaration of the state of alert and the measures applied during it to prevent and combat the effects of the COVID-19 pandemic.</p> <p>Upon implementation of these measures, the company has the following obligations:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ to appoint a person responsible for checking the temperature at the entrance of the unit/institution;➤ to ensure the triage of employees by checking the temperature at the beginning of the work program and whenever necessary during the program;

	<p>➤ if the employee shows respiratory symptoms (cough, sneezing, rhinorrhea) and / or fever higher than 37.3 ° C and / or general impaired condition, the employer must isolate the person from other employees and send him / her to his / her home or to the medical unit (depending on his / her condition). The rules on access and temperature measurement shall also apply to visitors.</p> <p>Unlike other EU Authorities that have taken a position on this issue, the Guide to the Romanian Supervisory Authority (available here) does not address the issue of applying data protection rules in the case of temperature measurement.</p> <p>Depending on the measurement method and the existence of subsequent processing, the GDPR may not be applicable, this opinion being also supported by some of the Supervisory Authorities (Belgium, Greece) through their own guidelines related to COVID-19. However, the implementation of such a measure usually involves additional processing such as documenting the decision when the access is forbidden.</p> <p>Even in case GDPR does not apply, other rights of the employee must be taken into account, namely: the right to respect for private and family life guaranteed by the ECHR; the right to dignity at work. Ultimately, the approach needs to be proportional with the risks considered (e.g., protecting employees' health) and implemented in a manner so as to ensure the employees' dignity at work (e.g., ensure privacy by not revealing the temperature to others in line to enter, use non-intrusive equipment, etc.).</p> <p>Therefore, to the extent that such a process is to be implemented, it is advisable to carry out an impact assessment in advance to document and address the risks for the employees together with the measures that ensure risk mitigation, proportionality of the processing and data protection requirements.</p>
<p><i>Can a company use questionnaires asking certain information from employees or</i></p>	<p>Yes, but such questions should normally be limited to:</p>

<p><i>visitors prior to allowing them to access its premises?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ whether the individual has been in the last 14 days in COVID-19 quarantined areas; ➤ whether he is subject to an active quarantine or self-isolation measure (without asking for the reason); or ➤ whether he believes to have been in contact with persons confirmed or suspected of having the COVID-19 disease (without asking for details/name of the respective person). <p>Asking if the individual has certain symptoms (e.g., fever, shortness of breath) is not advisable, as such details qualify as sensitive data. Under GDPR, the processing of such data is allowed only in limited cases. In the COVID-19 disease context, one justification may be when the law requires companies to collect the data (but this is not usually the case) or when companies may reasonable demonstrate that they need to undertake the processing for reasons of public interest in the area of public health, such as protecting against cross-border threats to health. But this does not justify preventive collection of health data from all employees or visitors.</p> <p>However, questionnaires may include the recommendation to follow general public health advice on managing COVID-19 risks.</p>
<p><i>How much time can a company retain the visitors or employees' questionnaires?</i></p>	<p>No legal term exists, so each company has to decide its own retention period. It is recommendable to set short periods (e.g., 30 to 60 days) with the possibility of prolongation as required (e.g., if the authorities ask for the data as part of an epidemiological investigation).</p>
<p><i>What other measures should companies take for using visitors' questionnaires?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ restrict the access to questionnaires (ideally to 1 or 2 persons within the organization, e.g.: health doctor) ➤ define the applicable technical and organizational rules for protecting the confidentiality of questionnaires

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ appoint persons responsible to monitor compliance with the relevant retention terms, access rights, etc.
<p><i>Has the Romanian data protection authority (DPA) issued any guidance in the context of COVID-19 disease?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Yes, on 18 March 2020 the National Authority for the Supervision of Personal Data Processing has issued clarifications on the conditions to be met in case of processing health data in the COVID-19 context. The clarifications are available here. Pursuant to such clarifications, there are several guarantees already recognized by GDPR that, if applicable, allow the processing of health data. These are: <ul style="list-style-type: none"> ➤ meeting legal obligations towards employees - including on health and safety at the work place ➤ processing as part of activities related to preventive medicine, including diagnosis and provision of medical assistance, etc. - this is most relevant for the companies in the medical sector, including providers of occupational medical services ➤ reasons of public interest in the area of public health, such as protecting against cross-border threats to health - this may be relevant for companies from all sectors, but should be invoked with care ➤ individuals' consent
<p><i>Can employers ask employees to report if they have been diagnosed with COVID-19 disease?</i></p>	<p>Yes, especially since this diagnosis triggers obligations under employment law (e.g., medical leave) and public health legislation (e.g., to disinfect premises).</p>
<p><i>Does the company provide a privacy notice to the employees about the processing of sensitive data (i.e., that the employees have been diagnosed with COVID-19 disease)?</i></p>	<p>No, as long as the already provided privacy notice covers the processing of health data for complying with legal obligations.</p> <p>If, however, the company opts to share the health data with other third parties than public authorities based on reasons of public interest in the area of public health, such as protecting against cross-border threats to health, this may trigger the need to provide an additional notice to employees, unless this possibility was already covered</p>

	<p>in the general employee privacy notice (this was not necessarily industry practice until now).</p> <p>Based on the DPA guidance, companies may provide this via the website. In employees' case, alternative communication tools may be by email or the Intranet (the latter, if the employees continue to have access to this tool even if they work from home).</p>
<p><i>Can the company disclose the information that employees were diagnosed with COVID-19 disease to third parties?</i></p>	<p><u>To public authorities:</u> Yes, companies can communicate the date to the local public health authority or the emergency services (112) (if the company cannot reach the public health authority in due time to the increase in demands experienced by the authority).</p> <p><u>To other employees:</u> Normally no, unless this is necessary in order to determine if other employees are at risk due to contact with the employee.</p> <p><u>To other companies within the group:</u> Normally no, unless this is necessary for reasons of public interest in the area of public health, e.g. as protecting against cross-border threats to health. For example, the company may wish to disclose the information if the affected employees have been traveling to the employer's affiliate in another country during the incubation period. The company should:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ assess these situations on a case by case basis, including to check that there are no (additional) limitations within the legislation applicable to the affiliate; ➤ document such assessment, including why the company deems that the disclosure is necessary for reasons of public interest in the area of public health, such as protecting against cross-border threats to health; ➤ ideally limit the sharing from health and safety at work responsible to health and safety at work responsible within the two affiliates.

	<p><u>To other third parties:</u> Normally no, the only information to be provided, if necessary, should be that the employee is on leave (<i>i.e.</i>, not on medical leave). Based on DPA guidance, disclosure of an infected employee's personal data to the public can be done only with the individual's consent.</p> <p>However, anonymised information e.g. that a positive case or contact case was confirmed can be shared on reasonable need to know bases (e.g. to companies within the same office building as the employer), always mindful to spreading information that may create panic.</p>
<p><i>Can the National Authority for the Supervision of Personal Data Processing (DPA) still perform investigations during the period?</i></p>	<p>Yes, since the DPA can exercise its investigative powers from their own headquarters. The DPA has used such possibility often in the past, hence there is no reason to believe their remote investigation activities will be significantly diminished.</p> <p>If the company diverted resources normally tasked with managing DPA investigations to address COVID-19 actions, we believe the DPA will accept grounded requests to extend deadlines for responding to DPA's requests of information and documents.</p>
<p><i>Is the company still required to comply with deadlines for managing data subject requests?</i></p>	<p>Yes, the general 30-day term for responding to requests still applies.</p> <p>If the company diverted resources normally tasked with managing data subject requests to address COVID-19 actions, the company can notify the data subject about the extension of the response deadline for up to two (2) months and the grounds for such extension. The company needs to send this notification within the initial 30-day deadline.</p>
<p><i>Is the company still required to notify data breaches within 72 hours as of becoming aware of them?</i></p>	<p>Yes.</p> <p>If the company diverted resources normally tasked with managing (including notifying) data breaches to address COVID-19 actions, the company may notify the data breach in phases, explaining the reason why not all details are readily available within the initial 72-hour deadline.</p>

	If the company notifies the data breach with delay, it may explain the reasons for such delay, but it will be up to the DPA to assess and decide if such grounds suffice to justify the submission with delay.
<i>How is the DPA's activity impacted during this period?</i>	For now, the DPA has suspended all audiences at its headquarters. Audiances with the interested public can be organized by phone from 9:00 to 12:00 every day. It also reduced the working hours of its registration office as follows: Monday, Wednesday and Friday, from 9:00 to 11:00 am.

NNDKP CONTACTS

For any questions, your contacts at NNDKP are available either by e-mail or telephone.

For the above aspects, please contact [Roxana Ionescu](#).

Updates related to the impact of COVID-19 will be included on our [website](#) regularly, as the situation evolves.

www.nndkp.ro

În contextul răspândirii cu rapiditate a pandemiei COVID-19 la nivel global, lucru care generează perturbări majore la nivelul comunităților și a mediului de afaceri, punând o presiune considerabilă asupra țărilor afectate, Nestor Nestor Diculescu Kingston Petersen (NNDKP) a creat **Centrul de Informare Legal & Tax – COVID-19**.

[Aceasta](#) este o secțiune dedicată pe website-ul NNDKP unde puteți accesa informații utile și considerente juridice cu privire la implicațiile coronavirusului în România asupra diverselor arii de activitate.

Informație disponibilă atât în limba română, cât și în limba engleză.

GDPR	
ÎNTREBARE	RĂSPUNS
<i>Poate o societate să implementeze o măsură prin care se ia temperatura angajaților la intrarea în de la locul de muncă?</i>	<p>Nu numai că societatea poate implementa o astfel de măsură, ci este obligată să realizeze acest demers pe durata stării de alertă având în vedere prevederile introduse de mai multe acte normative: Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 , Ordinul nr. 831/2020 privind măsurile pentru prevenirea contaminării cu noul coronavirus SARS-CoV-2 și pentru asigurarea desfășurării activității la locul de muncă în condiții de securitate și sănătate în muncă, pe perioada stării de alertă; Hotărârea nr. 394/2020 privind declararea stării de alertă și măsurile care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19.</p> <p>În aplicarea acestor prevedere societatea are următoarele obligații:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ să desemneze un responsabil pentru verificarea temperaturii care intră în unitate/instituție;➤ să asigure triajul angajaților prin verificarea temperaturii la începerea programului delucru și ori de câte ori este necesar pe parcursul programului:

	<p>➤ dacă angajatul care prezintă simptome respiratorii (tuse, strănut, rinoree) și/sau febră mai mare de 37,3 °C și/sau stare general alterată, să izoleze persoana în cauză de restul angajaților și să o trimită la domiciliu sau la unități sanitare în funcție de starea acesteia. Regulile privind accesul și măsurarea temperaturii se aplică și vizitatorilor.</p> <p>Spre deosebire de alte Autorități din UE care au luat poziție cu privire la acest aspect, Ghidul Autorității de Supraveghere din România (disponibil aici) nu abordează problematica aplicării normelor de protecția datelor în cazul măsurării temperaturii.</p> <p>În funcție de metoda de măsurare și de existența unor prelucrări subsecvente, este posibil ca GDPR să nu fie aplicabil, această opinie fiind susținută și de o parte dintre Autoritățile de Supraveghere (Belgia, Grecia) prin propriile ghiduri legate de COVID-19. Cu toate acestea, implementarea unei astfel de măsuri nu este izolată ci implică, de regulă, prelucrări suplimentare precum documentarea deciziei de a nu permite intrarea persoanei în clădire în vederea luării măsurilor subsecvente.</p> <p>Chiar și în cazul inaplicării GDPR trebuie luate în considerare alte drepturi ale angajatului ce pot fi incidente și anume: dreptul la respectarea vieții private și de familie garantat de CEDO; dreptul la demnitate în muncă. În esență, abordarea trebuie să fie proporțională cu riscurile avute în vedere (spre ex., protejarea sănătății angajaților) și implementată într-o manieră care protejează demnitatea angajaților în muncă (spre ex., asigurând confidențialitatea prin nedivulgarea temperaturii către celelalte persoane care așteaptă la rând să fie testate, utilizând echipament non-intruziv etc.).</p> <p>Prin urmare, în măsura în care se dorește implementarea unui astfel de proces, este recomandabil să se realizeze în prealabil o analiză de impact care să documenteze și să adreseze riscurile procesului pentru angajați împreună cu măsurile de mitigare a riscurilor și de asigurare a proporționalității și regulilor de prelucrare a datelor.</p>
<p>Poate o societate să utilizeze chestionare pentru a solicita anumite informații de la</p>	<p>Da, cu condiția limitării întrebărilor la următoarele aspecte:</p>

<p><i>angajați sau vizitatori înainte de a le permite accesul în perimetrele societății?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ dacă persoana s-a aflat, în ultimele 14 zile, în zone carantinate din cauza COVID-19; ➤ dacă persoana se află în carantină sau în auto-izolare la domiciliu (fără a solicita motivul); sau ➤ dacă persoana consideră că a fost în contact cu persoane confirmate sau suspecte de boala provocată de COVID-19 (fără a solicita detalii/nume în legătură cu persoanele în cauză). <p>Nu este recomandabil să se întrebe persoana dacă are anumite simptome (spre ex, febra, respirația greoaie), aceste detalii putând reprezenta date sensibile. Conform GDPR, prelucrarea acestor date este permisă doar în cazuri limitate. În contextual creat de COVID-19, o justificare se poate regăsi într-o obligație legală care impune societăților să colecteze date (dar de obicei nu este cazul) sau atunci când societățile pot demonstra, în mod rezonabil, că trebuie să prelucreze datele din rațiuni de interes public în legătură cu sănătatea publică, cum ar fi protecția împotriva amenințărilor transfrontaliere grave la adresa sănătății. Totuși, această situație nu justifică colectarea preventivă a datelor privind starea de sănătate de la toți angajații și vizitatorii.</p> <p>Cu toate acestea, chestionarele ar putea include mențiuni legate de respectarea recomandărilor privind gestionarea riscurilor generate de COVID-19 emise de autoritățile publice.</p>
<p><i>Cât timp poate o societate să păstreze chestionarele vizitatorilor și angajaților?</i></p>	<p>Nu este reglementat expres niciun termen, astfel că fiecare societate trebuie să stabilească propriul termen de retenție. Este recomandabil să se stabilească durate scurte (spre ex., 30-60 de zile) cu posibilitatea prelungirii în funcție de necesități (spre ex., dacă autoritățile solicită datele pentru o anchetă epidemiologică).</p>
<p><i>Ce alte măsuri ar trebui luate de societăți în cazul utilizării chestionarelor adresate vizitatorilor?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ restricționarea accesului la chestionare (este recomandabil să se reducă accesul la 1-2 persoane din cadrul organizației - spre ex, personal medical)

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ definirea regulilor tehnice și organizatorice care asigură protecția și confidențialitatea chestionarelor ➤ desemnarea persoanelor responsabile cu monitorizarea conformării cu regulile relevante privind retenția datelor, drepturile de acces la date etc.
<p><i>Există recomandări emise Autoritatea de Supraveghere din România (ANSPDCP) în contextual bolii provocate de COVID-19?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Da, în data de 18 martie 2020, ANSPDCP a emis clarificări legate de cerințele ce trebuie respectate în cazul prelucrării de date privind starea de sănătate în contextul COVID-19. Clarificările sunt disponibile aici. Conform acestora, există anumite garanții care sunt deja recunoscute ca justificând prelucrarea datelor privind starea de sănătate. Acestea sunt: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conformarea cu o obligație legală față de angajat – inclusiv aspecte ce țin de sănătatea și securitatea la locul de muncă; ➤ Prelucrarea în contextul activităților de medicină preventivă, inclusiv pentru diagnosticare și furnizarea de servicii de asistență medicală etc. – acest temei este relevant în special pentru societățile din sectorul medical, inclusiv furnizorii de servicii de medicina muncii; ➤ Rațiuni de interes public în ceea ce privește sănătatea publică, cum ar fi protecția împotriva amenințărilor transfrontaliere grave la adresa sănătății – acest temei este posibil să fie relevant pentru societățile din toate sectoarele, însă ar trebui invocat cu diligență; ➤ Consimțământul persoanei vizate.
<p><i>Au dreptul angajatorii să solicite angajaților să raporteze dacă au fost diagnosticați pozitiv cu COVID-19?</i></p>	<p>Da, cu atât mai mult cu cât această împrejurare atrage obligații specifice dreptului muncii (spre ex., concediu medical) și legislației privind sănătatea în muncă (spre ex. dezinfectarea perimetrelor).</p>
<p><i>Este obligată societatea să pună la dispoziția angajaților o notă de informare în legătură cu prelucrarea datelor sensibile</i></p>	<p>Nu – câtă vreme nota de informare furnizată anterior adresează deja prelucrările datelor privind starea de sănătate în vederea executării unei obligații legale.</p>

<p><i>(date privind diagnosticarea cu boala provocată de COVID-19)?</i></p>	<p>În cazul în care societatea decide să pună datele privind sănătatea la dispoziția terților (alții față de autoritățile publice) pe motive de interes public în domeniul sănătății publice, cum ar fi protecția împotriva amenințărilor transfrontaliere grave aduse sănătății, este posibil să fie necesară furnizarea unei note de informare adițională angajaților, cu excepția cazului în care această posibilitate este deja acoperită de nota de informare anterioară (acest aspect nu reprezenta o practică până în prezent).</p> <p>Conform îndrumărilor ANSPDPC, societățile pot furniza nota de informare prin intermediul website-ului. În cazul angajaților, pot fi luate în considerare canale de comunicare alternative precum e-mailul sau rețeaua internă (în cel din urmă caz, doar dacă angajații pot accesa rețeaua și dacă lucrează de acasă).</p>
<p><i>Au dreptul societățile să dezvăluie terților informația potrivit căreia angajații au fost diagnosticați pozitiv cu COVID-19?</i></p>	<p><u>Către autorități publice:</u> Da, societățile pot comunica informații către autoritățile de sănătate publică locale sau către serviciile de urgență (112) (dacă societatea nu poate contacta autoritatea de sănătate publică în timp util în contextul creșterii comunicărilor similare către autoritate).</p> <p><u>Către angajați:</u> Ca regulă nu, cu excepția cazului în care dezvăluirea este necesară pentru a determina dacă alți angajați sunt expuși riscului din cauza contactului cu angajatul diagnosticat.</p> <p><u>Către alte societăți din grup:</u> Ca regulă nu, cu excepția cazului în care dezvăluirea este necesară din motive de interes public privind sănătatea publică (spre ex, protecția împotriva amenințărilor transfrontaliere grave la adresa sănătății). Cu titlu de exemplu, societatea poate dori să dezvăluie informații dacă angajații afectați au făcut deplasări la afiliații angajatorului în alt stat în perioada de incubație a virusului. Societatea ar trebui să:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ evalueze aceste situații de la caz la caz, inclusiv prin a verifica dacă există alte limitări (adiționale) legale aplicabile afiliatului;

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ documenteze această evaluare, inclusiv prin raportare la necesitatea dezvăluirii în contextul motivelor de interes public privind sănătatea publică, cum ar fi protecția împotriva amenințărilor transfrontaliere grave la adresa sănătății; ➤ limiteze (în măsura în care este posibil) accesul la transfer/date astfel încât acesta să fie efectuat de responsabilul SSM către responsabilul SSM corespondent al afiliatului. <p><u>Către alte părți:</u> Ca regulă nu. Singura informație ar putea fi transmisă (dacă este necesar) este aceea că angajatul se află în concediu (fără a se preciza că este în concediu medical). Conform îndrumărilor ANSPDCP, dezvăluirea datelor unei persoane infectate către public poate fi realizată doar în baza consimțământului acesteia.</p> <p>Cu toate acestea, informații anonimizate (spre ex., împrejurarea că există un caz confirmat) pot fi dezvăluite în baza principiului <i>need-to-know</i> (spre ex., către societăți din aceeași clădire de birouri cu angajatorul), luând în considerare și posibilitatea creării de panică în urma dezvăluirii acestei informații.</p>
<p><i>Este posibil ca ANSPDCP (Autoritatea) să desfășoare, în continuare, investigații în această perioadă?</i></p>	<p>Da, din moment ce ANSPDCP poate să își exercite atribuțiile de investigare inclusiv de la propriul sediu. ANSPDCP a recurs la această posibilitate și în trecut, astfel că nu există niciun motiv pentru a considera că activitățile de investigare se vor diminua semnificativ.</p> <p>În cazul în care societatea a relocat resurse alocate în mod normal gestionării investigațiilor ANSPDCP pentru a adresa acțiunile pentru prevenirea răspândirii COVID-19, considerăm că Autoritatea va accepta solicitări motivate de a extinde termele limită aplicabile transiterii răspunsurilor la solicitările Autorității.</p>
<p><i>Este societatea obligată, în continuare, să respecte termenele de răspuns la solicitările privind drepturile persoanelor vizate?</i></p>	<p>Da, termenul general de 30 de zile pentru răspuns se aplică în continuare.</p> <p>În cazul în care societate a relocat resurse alocate în mod normal gestionării acestor solicitări pentru a adresa acțiunile pentru prevenirea răspândirii COVID-19, societatea</p>

	<p>poate notifica persoana vizată în legătură cu extinderea termenului de răspuns cu până la două luni la care se vor adăuga motivele care stau la baza prelungirii termenului. Această din urmă notificare trebuie trimisă cu respectarea termenului inițial de 30 de zile.</p>
<p><i>Sunt societățile obligate, în continuare, să notifice incidentele de securitate în interiorul termenului de 72 de ore de la momentul în care au luat la cunoștință de ele?</i></p>	<p>Da.</p> <p>Dacă societatea a relocat resursele dedicate, în mod normal, pentru gestionarea (inclusiv notificarea) incidentelor de securitate în vederea gestionării acțiunilor legate de COVID-19, societatea poate notifica incidentul de securitate în etape succesive, explicând motivul pentru care nu se pot furniza toate detaliile în termenul inițial de 72 de ore.</p> <p>În cazul în care societatea notifică incidentul de securitate cu întârziere, ar trebui să furnizeze explicații privind motivele întârzierii. Cu toate acestea, interpretarea și decizia cu privire la circumstanțele întârzierii va aparține ANSPDCP.</p>
<p><i>Cum este afectată activitatea ANSPDCP în această perioadă?</i></p>	<p>În prezent, ANSPDCP a suspendat toate audiențele la sediul instituției. Audiențele cu persoanele interesate pot fi ținute telefonic în intervalul 9:00 – 12:00, în fiecare zi. ANSPDCP a redus și programul registraturii, disponibilitatea fiind după cum urmează: Luni, Miercuri și Vineri de la 9:00 la 11:00.</p>

CONTACTE NNDKP

În cazul în care aveți nevoie de asistență, puteți contacta membrii echipei NNDKP atât prin e-mail cât și telefonic.

În legătură cu aspectele detaliate mai sus, vă rugăm să o contactați pe [Roxana Ionescu](#).

Vom include constant pe [website-ul NNDKP](#) actualizări cu privire la impactul COVID-19 pe măsură ce noi informații vor fi disponibile.

www.nndkp.ro

Notă: Este interzisă copierea, divulgarea, distribuirea sau reproducerea acestui document, în tot sau în parte, fără consimțământul prealabil în scris al Nestor Nestor Diculescu Kingston Petersen. Conținutul prezentului document este pur informativ și nu trebuie interpretat drept consultanță juridică sau de altă natură.